

# Groupe Joye

*Expertise Comptable  
Commissariat aux Comptes*

**S.A. JOYE**

49, cours Vitton - 69006 LYON

Tél. : 33 (0)4 72 69 82 69 - Fax : 33 (0)4 78 94 02 35

Mail : [accueil@joye.com](mailto:accueil@joye.com) - Site : [www.joye.fr](http://www.joye.fr)



**C**IRCULAIRE **M**ENSUELLE D'INFORMATIONS  
**J**URIDIQUES • **S**OCIALES • **F**ISCALES

**FÉVRIER**  
**2019** N° 629



**AGENDA**

Pages 3 et 4



**QUESTIONS-RÉPONSES**

Pages 5 et 6



**SOCIAL**

Pages 7 à 10

Une prime exceptionnelle sans impôt ni charges

La réduction générale des cotisations patronales en 2019

Les heures supplémentaires de 2019 exonérées de cotisations et d'impôt

Rompre un contrat d'apprentissage devient plus simple



## FISCALITÉ

**Pages 11 à 14**

Loi de finances 2019 : les mesures concernant l'immobilier

Le mécénat d'entreprise encouragé

Suramortissements : ce qui est prévu en 2019

Le prélèvement à la source, c'est maintenant !

Contrôle fiscal : l'ordre hiérarchique des saisines en cas de recours



## JURIDIQUE

**Pages 15 à 17**

Location en l'état d'un commerce : qui paie les travaux ?

Où porter contestation en matière de sécurité sociale ?

Commande publique : un guichet unique pour simplifier l'accès des Pme

Exclusion d'une société : comptabilisation du vote de l'associé concerné

Le délai de prescription pour le paiement d'une facture

## EN BREF

**Pages 18 et 19**

## REPÈRES

Principales charges sociales sur salaires

**Page 20**

## ENCART

Social

**CIRCULAIRE MENSUELLE n° 629 Février 2019.** Editions juridiques EQUINOX

**Siège social :** 13 rue d'Aquitaine - 31200 Toulouse

**Administration / Production :** ZA Gabor - 81370 St Sulpice la Pointe

**Rédaction, mise en page et impression :** EQUINOX

**Dépôt légal :** février 2019

Toute reproduction même partielle est interdite sans autorisation préalable de l'éditeur



Dates indiquées sous réserve de parution officielle.

## • Délai variable

- Télédéclaration et télèglement de la TVA correspondant aux opérations de janvier 2019 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois de janvier 2019.

## • 5 février 2019

**Employeurs d'au moins 50 salariés** : DSN de janvier 2019 et paiement des charges sociales sur les salaires de janvier 2019 versés au plus tard le 31 janvier 2019.

**Employeurs d'au moins 11 et de moins de 50 salariés, et employeurs de plus de 9 et de moins de 11 salariés n'ayant pas opté pour le paiement trimestriel des charges sociales** : paiement des charges sociales sur les salaires de décembre 2018 versés entre le 11 et le 31 janvier 2019.

**Artisans, commerçants et industriels** : paiement par prélèvement mensuel des cotisations de maladie-maternité, d'indemnités journalières, de retraite, d'invalidité-décès, d'allocations familiales et de la CSG-CRDS (le 20 février sur demande).

**Professionnels libéraux** : paiement par prélèvement mensuel des cotisations de maladie-maternité, d'allocations familiales et de la CSG-CRDS (le 20 février sur demande).

**Artisans, commerçants et industriels n'ayant pas choisi la mensualisation** : paiement trimestriel des cotisations de maladie-maternité, d'indemnités journalières, de retraite, d'invalidité-décès, d'allocations familiales et de la CSG-CRDS.

**Professionnels libéraux n'ayant pas choisi la mensualisation** : paiement trimestriel des cotisations de maladie-maternité, d'allocations familiales et de la CSG-CRDS.

## • 12 février 2019

**Assujettis à la TVA réalisant des opérations intracommunautaires** : dépôt auprès des douanes de la déclaration d'échanges de biens et de la déclaration européenne des services pour les opérations intervenues en janvier 2019.

## • 15 février 2019

**Employeurs de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des charges sociales** : DSN de janvier 2019.

**Employeurs de 9 salariés au plus n'ayant pas opté pour le paiement trimestriel des charges sociales** : DSN de janvier 2019 et paiement des charges sociales sur



les salaires de janvier 2019.

**Employeurs d'au moins 11 et de moins de 50 salariés, et employeurs de plus de 9 et de moins de 11 salariés n'ayant pas opté pour le paiement trimestriel des charges sociales** : DSN de janvier 2019 et paiement des charges sociales sur les salaires de janvier 2019 versés au plus tard le 10 février 2019.

**Employeurs d'au moins 50 salariés** : DSN de janvier 2019 pour les salaires de janvier 2019 versés en février 2019 et paiement des charges sociales sur les salaires de janvier 2019 versés entre le 1<sup>er</sup> et le 20 février 2019.

**Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 31 octobre 2018** : téléversement du solde de l'impôt sur les sociétés ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale et de la contribution exceptionnelle à l'aide du relevé n° 2572.

**Sociétés ayant distribué des dividendes et payé des intérêts de comptes courants en 2018** : télédéclaration récapitulative (IFU) à déposer au service des finances publiques.

**Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires** : téléversement de la taxe sur les salaires payés en janvier 2019 lorsque le total des sommes dues au titre de 2018 excédait 10 000 € et télétransmission du relevé de versement provisionnel n° 2501.

## • 25 février 2019

**Employeurs d'au moins 50 salariés** : paiement des charges sociales sur les salaires de janvier 2019 versés entre le 21 et le 28 février 2019.

**Employeurs d'au moins 11 et de moins de 50 salariés, et employeurs de plus de 9 et de moins de 11 salariés n'ayant pas opté pour le paiement trimestriel des charges sociales** : paiement des charges sociales sur les salaires de janvier 2019 versés entre le 11 et le 28 février 2019.

## • 28 février 2019

**Redevables de la taxe d'apprentissage** : date limite de réalisation de certaines dépenses déductibles.

**Employeurs assujettis à l'obligation de participation à la formation professionnelle continue** : date limite de paiement de la contribution unique due sur les rémunérations de 2018.

**Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 30 novembre 2018** : télétransmission de la déclaration annuelle des résultats et des annexes (tolérance jusqu'au 15 mars).



## FIN DU CICE

**Le crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE) étant supprimé à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, notre société va-t-elle perdre ses créances ?**

Non, la fin du CICE en 2019 ne signifie pas la suppression de l'avantage fiscal calculé sur les rémunérations versées antérieurement. En particulier, le CICE relatif à l'année 2018 peut servir au paiement de l'impôt sur les bénéfices en 2019. Et en cas d'excédent, la créance pourra encore s'imputer sur l'impôt à acquitter en 2020, 2021 et 2022, voire donner lieu à un remboursement. En outre, le CICE étant remplacé dès 2019 par un allègement de cotisations patronales, sachez que les entreprises bénéficieront, en 2019, d'un double effet sur leur trésorerie grâce au cumul de cette baisse de charges sociales et du CICE 2018.

## COMMENT ROMPRE UN PACS

**Il y a quelques années, j'ai conclu avec ma compagne un pacte civil de solidarité (Pacs). Aujourd'hui, la question se pose d'y mettre fin. Quelle est la procédure à suivre pour parvenir à ce résultat ?**

Un Pacs peut être rompu de deux manières : par décision unilatérale d'un des partenaires ou par accord commun. Dans le premier cas, le partenaire qui met fin au Pacs fait connaître, par acte d'huissier de justice, à l'autre sa décision. Sachant que l'huissier remet une copie de cette notification à la mairie ou au notaire qui a enregistré l'acte initial. La dissolution du Pacs prend alors effet à la date de son enregistrement.

Dans le second cas, la déclaration conjointe de dissolution (formulaire cerfa n° 15789\*01) doit être adressée par LRAR à la mairie d'enregistrement du Pacs ou au notaire qui a rédigé le pacte. À réception, l'officier d'état civil ou le notaire procède à l'enregistrement de la dissolution. Une fois cette formalité opérée, la mairie ou le notaire adresse aux anciens partenaires un récépissé d'enregistrement. Là encore, la dissolution du Pacs prend effet à compter de son enregistrement.

**Précision :** si vous avez conclu un Pacs avant le 1<sup>er</sup> novembre 2017, vous devrez signifier cette dissolution au greffe du tribunal d'instance qui a procédé à l'enregistrement de votre Pacs.

## EFFICACITÉ ET LIMITES D'UNE PROMESSE DE VENTE

**J'ai signé récemment une promesse unilatérale de vente de ma résidence principale. Problème, les acquéreurs refusent aujourd'hui d'officialiser la vente devant le notaire. Que puis-je faire pour les y contraindre ?**

Malheureusement pour vous, vous ne pouvez pas faire grand-chose. Qu'elle soit rédigée sous seing privé ou par un notaire, une promesse unilatérale de vente est un avant-contrat par lequel le propriétaire (appelé promettant) d'un bien immobilier s'engage, pendant une certaine période, à vendre son bien à une personne déterminée (le bénéficiaire) pour un prix déterminé. Cette dernière n'étant, quant à elle, pas obligée de l'acheter. En effet, elle dispose d'une option sur le bien, qu'elle lèvera pendant le délai imparti si elle décide d'en devenir le propriétaire.

Toutefois, si votre promesse de vente le prévoit, le bénéficiaire vous sera redevable d'une indemnité dite « d'immobilisation ». Son montant représentant le plus souvent 5 % à 10 % du prix de vente.

**Précision :** la solution aurait été différente si vous aviez signé, non pas une promesse unilatérale de vente, mais un compromis de vente. Car dans ce cas, l'acquéreur aurait été définitivement engagé et vous auriez été en droit de l'obliger à acheter.



## PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE DU DIRIGEANT DE SOCIÉTÉ

***J'ai entendu dire que les rémunérations de certains dirigeants de sociétés seront soumises à un système d'acomptes au titre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu. Qu'en sera-t-il exactement ?***

Seules les rémunérations des gérants et associés relevant de l'article 62 du Code général des impôts (gérants majoritaires de SARL, notamment) donneront lieu à un acompte, calculé par l'administration fiscale. Acompte qui sera versé, mensuellement ou trimestriellement, par prélèvement sur le compte bancaire désigné par le dirigeant. Mais tel ne sera pas le cas des autres dirigeants (président du conseil d'administration ou directeur général de SA, président de SAS...). Pour ces derniers, dits « assimilés salariés », le prélèvement prendra la forme d'une retenue à la source, opérée directement par la société, sur le montant imposable de leurs rémunérations, au fur et à mesure de leur versement. Et si vous vous interrogez sur le sort de vos dividendes, sachez qu'ils ne seront pas concernés par le prélèvement à la source qui entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier prochain

## CRÉANCE IMPAYÉE PAR UN CLIENT EN FAILLITE

***L'un de mes clients s'est bien gardé de m'informer de la procédure de redressement judiciaire dont il fait l'objet depuis plusieurs mois. Du coup, je n'ai pas pu déclarer, dans le cadre de cette procédure, l'existence d'une facture qu'il ne m'a toujours pas payée. Et mon client n'a pas mentionné cette facture dans la liste des créances destinée au mandataire judiciaire. Suis-je en droit d'agir en justice contre lui pour en obtenir le règlement ?***

Non. À partir du moment où une entreprise est placée en redressement judiciaire, ses créanciers ne peuvent plus agir individuellement contre elle pour obtenir le paiement d'une créance née avant l'ouverture du redressement. Et ce, quand bien même cette entreprise aurait eu un comportement frauduleux en n'informant pas sciemment ses créanciers de sa mise en redressement judiciaire.

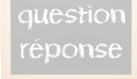
Vous auriez dû déclarer cette créance dans les 2 mois à compter de la publication au Bodacc du jugement d'ouverture de la procédure de redressement judiciaire. Mais compte tenu des circonstances (omission du débiteur lors de l'établissement de la liste de ses créanciers), vous pouvez demander au juge-commissaire d'être « relevé de forclusion », c'est-à-dire qu'il vous autorise à déclarer votre créance hors délai.

## CLAUSE D'AGRÈMENT DES TRANSMISSIONS D' ACTIONS PAR SUCCESSION

***Dans une société par actions simplifiée, est-il possible de soumettre l'entrée dans la société des héritiers d'un associé décédé à l'accord des autres associés ?***

Les sociétés par actions simplifiées (SAS) sont régies à la fois par les dispositions du Code de commerce qui leur sont spécifiques et par celles relatives aux sociétés par actions (sociétés anonymes) qui ne sont pas incompatibles avec les premières. Or, en matière d'agrément (c'est-à-dire de procédure subordonnant les transferts d'actions à l'accord des associés), les dispositions des SA et des SAS n'offrent pas les mêmes possibilités. Ainsi, dans les SA, la loi interdit expressément que les clauses d'agrément s'appliquent aux successions.

Dans les SAS, le législateur offre aux statuts la faculté de prévoir que toute cession d'actions puisse être soumise à l'agrément préalable de la société. La notion de « cession » n'englobant pas, en principe, les transmissions par succession. Toutefois, la grande liberté statutaire dont bénéficient les SAS invite à considérer qu'il est possible de soumettre à agrément les transmissions d'actions par succession.



QUESTION  
RÉPONSE



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## Une prime exceptionnelle sans impôt ni charges

**Les employeurs qui le souhaitent peuvent verser à leurs salariés une prime, d'un montant de 1 000 € maximum, exonérée d'impôt et de cotisations sociales.**

Annoncée par Emmanuel Macron le 10 décembre dernier, la prime « exceptionnelle de pouvoir d'achat » vient d'être officialisée par la récente publication de la loi portant mesures d'urgence économiques et sociales.

Cette prime, dont le versement est facultatif pour les employeurs, est, sous certaines conditions, exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales.

### **Une prime versée d'ici fin mars à certains salariés**

Pour être exonérée de cotisations et d'impôt sur le revenu, la prime doit être versée **entre le 11 décembre 2018 et le 31 mars 2019**.

De plus, elle ne peut être accordée qu'aux salariés liés par un contrat de travail au 31 décembre 2018 ou à la date de paiement de la prime si elle est antérieure.

Et seuls les salariés ayant perçu, en 2018, une rémunération annuelle inférieure à 3 Smic, soit à 53 944,80 € brut (environ 3 600 € net par mois), peuvent toucher la prime. Sachant que l'employeur peut l'accorder à tous les salariés ou seulement à ceux dont la rémunération est inférieure à un montant qu'il définit mais qui est forcément inférieur à 3 Smic.

### **Une prime de 1 000 € maximum**

La prime est exonérée d'impôt et de charges dans la limite de 1 000 €. L'employeur peut verser une prime d'un montant supérieur mais la part dépassant

cette limite est alors soumise à impôt et à cotisations.

Il est possible d'attribuer des montants différents aux salariés. Mais, pour cela, l'employeur ne peut prendre en considération que le montant de leur rémunération, leur niveau de classification, leur durée du travail ou leur durée de présence dans l'entreprise en 2018.

**Attention :** destinée à favoriser le pouvoir d'achat des salariés, la prime ne peut pas remplacer un élément de rémunération, des augmentations de rémunération, ni des primes prévues par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise.

### **Une prime défiscalisée et exonérée de cotisations**

Sous réserve de remplir toutes ces conditions, la prime échappe à l'impôt sur le revenu ainsi qu'à toutes les cotisations et contributions sociales à la charge du salarié et de l'employeur (maladie-maternité, retraite de base et complémentaire, allocations familiales, assurance chômage, CSG-CRDS...).

De même, la participation à l'effort de construction, la taxe d'apprentissage, la contribution supplémentaire à l'apprentissage et la participation-formation continue ne sont pas dues.

**En pratique :** les modalités de la prime (montant, plafond limitant son champ d'application...) sont déterminées par un accord d'entreprise. Elles peuvent aussi être fixées par une décision unilatérale de l'employeur prise avant le 31 janvier 2019 et portée à la connaissance des représentants du personnel au plus tard le 31 mars 2019.





# La réduction générale des cotisations patronales en 2019

## La réduction des cotisations sociales patronales applicables sur les salaires inférieurs à 1,6 Smic devient plus généreuse pour les employeurs.

Les employeurs bénéficient d'une réduction générale des cotisations patronales dues sur les rémunérations de leurs salariés inférieures à 1,6 Smic soit, en 2019, à 29 207,36 € par an.

Cet avantage a été largement remanié ces dernières années pour faire en sorte que l'employeur ne paie quasiment plus de cotisations et de contributions sociales pour une rémunération égale au Smic. Et, à cette fin, de nouvelles cotisations ont été intégrées dans son champ d'application au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Par ailleurs, d'autres exonérations de cotisations, jugées moins avantageuses que la réduction générale, sont remplacées par cette dernière.

## La réduction générale de cotisations étendue

Jusqu'alors, la réduction générale des cotisations patronales concernait uniquement la part patronale des cotisations maladie-maternité-invalidité-décès et vieillesse, la cotisation d'allocations familiales, la contribution Fnal, la contribution solidarité autonomie et, en partie, la cotisation accidents du travail.

**Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, elle intègre également les parts patronales des cotisations de retraite complémentaire obligatoire Agirc-Arrco et de la contribution d'équilibre général.** Sachant qu'au 1<sup>er</sup> octobre 2019, la contribution d'assurance chômage entrera, elle aussi, dans son champ d'application.

Toutefois, certains employeurs ont droit dès maintenant à la version la plus généreuse de la réduction générale puisque, pour eux, l'inclusion de la cotisation d'assurance chômage s'applique depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019. Sont concernés les employeurs agricoles visés par l'article L.722-1, 1<sup>o</sup> à 4<sup>o</sup> du

Code rural et de la pêche maritime (exploitations de culture et d'élevage, entreprises de travaux agricoles, travaux forestiers, établissements de conchyliculture et de pisciculture...) ainsi que les entreprises situées en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin pour les contrats de travail qui ne bénéficient pas de l'exonération spécifique à l'outre-mer.

Compte tenu de ces éléments et des changements des taux de cotisation intervenus en début d'année, les formules de calcul de la réduction générale sont les suivantes depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 :

### Réduction générale des cotisations patronales depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 (cas général)

#### Coefficient pour les entreprises appliquant une cotisation Fnal de 0,10 % <sup>(1)</sup>

$$(0,2809/0,6) \times (1,6 \times \text{Smic annuel/rémunération annuelle brute} - 1) \text{ } ^{(2)}$$

$$(0,3214/0,6) \times (1,6 \times \text{Smic annuel/rémunération annuelle brute} - 1) \text{ } ^{(3)}$$

#### Coefficient pour les entreprises appliquant une cotisation Fnal de 0,50 %

$$(0,2849/0,6) \times (1,6 \times \text{Smic annuel/rémunération annuelle brute} - 1) \text{ } ^{(2)}$$

$$(0,3254/0,6) \times (1,6 \times \text{Smic annuel/rémunération annuelle brute} - 1) \text{ } ^{(3)}$$

(1) Entreprises de moins de 20 salariés ; employeurs agricoles visés par l'article L.722-1, 1<sup>o</sup> à 4<sup>o</sup> du Code rural et de la pêche maritime et coopératives agricoles, quel que soit leur effectif.

(2) incluant les cotisations de retraite complémentaire obligatoire (Agirc-Arrco et contribution d'équilibre général).

(3) incluant les cotisations de retraite complémentaire obligatoire (Agirc-Arrco et contribution d'équilibre général) et la cotisation d'assurance chômage.



**Exemple :** pour un salarié qui perçoit une rémunération brute annuelle de 22 800 €, une entreprise de 10 salariés qui bénéficie, dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019, de l'extension de la réduction générale aux cotisations de retraite complémentaire (Agirc-Arrco et contribution d'équilibre général) et à la cotisation d'assurance chômage a droit à une réduction de cotisations de 3 431,40 € par an calculé comme suit  $(0,3214/0,6) \times (1,6 \times 18\,254,60/22\,800 - 1)$ .

## Des exonérations de cotisations remplacées par la réduction générale

Devenues moins favorables que la version 2019 de la réduction générale des cotisations patronales, certaines exonérations spécifiques de cotisations sociales patronales ont été supprimées au 1<sup>er</sup> janvier 2019. C'est le cas de celles attachées :

- aux contrats de professionnalisation conclus avec des demandeurs d'emploi de 45 ans ou plus ;
- aux contrats de professionnalisation conclus par des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification avec des demandeurs d'emploi de 45 ans ou plus ou des jeunes sans qualification âgés de 16 à 25 ans ;
- aux contrats d'apprentissage ;
- aux rémunérations versées aux salariés bénéficiaires des associations intermédiaires et des ateliers et chantiers d'insertion.

Depuis cette date, ces exonérations sont remplacées par la réduction générale des cotisations patronales sur les salaires inférieurs à 1,6 Smic dans sa version la plus généreuse, c'est-à-dire dans celle incluant les cotisations de retraite complémentaire (Agirc-Arrco et contribution d'équilibre général) et la cotisation d'assurance chômage.

## Les heures supplémentaires de 2019 exonérées de cotisations et d'impôt

**Les heures supplémentaires et complémentaires réalisées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 font l'objet d'une réduction de cotisations sociales salariales et échappent à l'impôt sur le revenu.**

Pour améliorer le pouvoir d'achat des Français, la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019 avait prévu de réduire les cotisations sociales d'assurance vieillesse dues par les salariés sur les heures supplémentaires et complémentaires. Et ce à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019. Toutefois, pour répondre aux revendications portées par les « Gilets jaunes », le président de la République, Emmanuel Macron, a avancé cette mesure au 1<sup>er</sup> janvier 2019. Avec un bonus à la clé : les heures supplémentaires et complémentaires sont, dans une certaine limite, exonérées d'impôt sur le revenu. Explications.

### Moins de charges sociales

Les heures supplémentaires et complémentaires effectuées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 bénéficient d'une réduction de la part salariale des cotisations d'assurance vieillesse. Sachant que le taux permettant de calculer le montant de cette réduction doit encore être fixé par décret.

**Précision :** les cotisations sociales patronales continuent d'être dues sur les heures supplémentaires et complémentaires.

### Pas d'impôt sur le revenu

Une exonération d'impôt sur le revenu est également applicable aux heures supplémentaires et complé-



mentaires accomplies à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019. Mais dans une certaine limite seulement. En effet, échappent à l'impôt sur le revenu uniquement les rémunérations et majorations liées aux heures supplémentaires et complémentaires dont le montant annuel ne dépasse pas 5 000 €.

**Attention :** pour bénéficier de ces avantages fiscal et social, la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires ne doit pas se substituer à d'autres éléments de rémunération, sauf si ces derniers ont été supprimés depuis au moins 12 mois.

## Rompre un contrat d'apprentissage devient plus simple

**Employeurs et apprentis peuvent, à présent, rompre unilatéralement un contrat d'apprentissage sans passer par la case justice.**

Rendre le contrat d'apprentissage moins contraignant, et donc plus attractif, tel était l'un des objectifs poursuivis par les pouvoirs publics en réformant la formation en alternance. Dans cette optique, les règles liées à la rupture de ce contrat ont été simplifiées.

➤ Comme auparavant, employeur et apprenti sont libres de rompre unilatéralement le contrat **durant les 45 premiers jours**, consécutifs ou non, de la formation pratique en entreprise. Et passé ce délai, un accord entre les deux parties peut toujours mettre un terme au contrat.

➤ Par contre, pour les contrats conclus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, **l'employeur n'a pas à saisir le conseil de prud'hommes** s'il veut rompre unilatéralement le contrat. En effet, désormais, en cas de force majeure, de faute grave de l'apprenti ou de son inaptitude, l'employeur peut directement engager une procédure de licenciement pour motif personnel à l'égard de l'apprenti. Ce licenciement ayant un caractère disciplinaire lorsque l'apprenti a commis une faute grave. Précisons, en outre, qu'en cas d'inaptitude de l'apprenti, aucune obligation de reclassement ne pèse sur l'employeur.

**À noter :** le licenciement de l'apprenti peut aussi être engagé en cas de décès de l'employeur dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle.

➤ Autre nouveauté, **l'exclusion définitive de l'apprenti du centre de formation théorique constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement pour motif personnel**. Dans une telle situation, l'employeur peut toutefois décider de ne pas licencier l'apprenti. Mais son maintien dans l'entreprise nécessite, dès lors que l'apprenti n'est pas inscrit dans un nouveau centre de formation dans les 2 mois suivant son exclusion, la signature d'un contrat de travail. Ou, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, la rupture de la période d'apprentissage via un avenant au contrat.

➤ Enfin, **l'apprenti a maintenant le droit de démissionner**. Pour ce faire, il doit, au préalable, saisir le médiateur consulaire (de la CCI, de la chambre de métiers et de l'artisanat ou de la chambre d'agriculture) puis, passé un délai de 5 jours, informer l'employeur de son intention de démissionner. Un délai minimal de 7 jours calendaires devant s'écouler entre l'information de l'employeur et la rupture du contrat.

**Attention :** pour les contrats conclus avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019, l'employeur ou le salarié qui souhaite rompre unilatéralement le contrat doit toujours en demander la résiliation auprès du conseil de prud'hommes.



QUESTION  
RÉPONSE



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

# Loi de finances 2019 : les mesures concernant l'immobilier

**La loi de finances pour 2019 prévoit notamment la prorogation de certains dispositifs de défiscalisation immobilière.**

Afin d'encourager les propriétaires à rénover leurs logements, les pouvoirs publics ont prorogé et introduit des dispositifs de défiscalisation immobilière.

## Crédit d'impôt transition énergétique

Arrivant à échéance le 31 décembre 2018, **le crédit d'impôt pour la transition énergétique (CITE) est finalement prorogé pour une année supplémentaire.** Rappelons que ce dispositif permet aux contribuables de bénéficier d'un crédit d'impôt sur le revenu pour les dépenses d'amélioration de la qualité environnementale de leur résidence principale, lorsqu'elle est achevée depuis plus de 2 ans. Outre cette prorogation, le CITE voit sa liste de dépenses éligibles s'allonger. Ainsi, le bénéfice du crédit d'impôt est restauré pour les dépenses d'acquisition de matériaux d'isolation thermique des parois vitrées venant en remplacement de simples vitrages. Les dépenses de pose d'équipements de chauffage utilisant des énergies renouvelables deviennent également éligibles, de même que les dépenses payées pour la dépose d'une cuve à fioul, sous condition de ressources.

**À noter que l'éco-prêt à taux zéro (éco-PTZ), qui permet de financer les travaux de rénovation énergétique des logements, est reconduit jusqu'au 31 décembre 2021.** Et le dispositif est aménagé pour le rendre plus simple : suppression de la condition de bouquet de travaux, alignement de la condition d'ancienneté des logements sur celle applicable au CITE...

## Dispositif Censi-Bouvard

**Alors qu'il devait prendre fin au 31 décembre 2018, le dispositif Censi-Bouvard est également prorogé, pour 3 ans.** Précisons que ce dispositif permet à certains loueurs en meublé non professionnels de bénéficier d'une réduction d'impôt sur le revenu, répartie sur 9 ans, dont le taux est fixé à 11 % du prix de revient des logements, retenu dans la limite annuelle de 300 000 € (quel que soit le nombre de logements). Pour ouvrir droit à la réduction d'impôt, les contribuables doivent acquérir des logements neufs ou réhabilités situés dans des établissements accueillant des personnes âgées, dépendantes ou handicapées ou des résidences avec services pour étudiants.

## Rénovation des centres-villes

**Le dispositif de défiscalisation en immobilier Pinel est élargi aux logements anciens situés dans des communes dont le besoin de réhabilitation de l'habitat en centre-ville est particulièrement marqué.** Un dispositif dont les contours restent à définir en termes de zonage, de travaux et de logements éligibles.

Concrètement, les contribuables qui font l'acquisition, entre le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et le 31 décembre 2021, d'un bien immobilier rénové ou à rénover, peuvent bénéficier d'une réduction d'impôt. Sachant que ces travaux de rénovation doivent être facturés par une entreprise et représenter au moins 25 % du coût total de l'opération immobilière. La réduction d'impôt est calculée sur le prix de revient du logement (dans certaines limites) et selon la durée de l'engagement de location choisie par l'investisseur (12 % pour 6 ans, 18 % pour 9 ans ou 21 % pour 12 ans).



## Le mécénat d'entreprise encouragé

**Les petites entreprises sont encouragées à se montrer généreuses grâce à l'instauration d'un nouveau plafond de dépenses ouvrant droit à la réduction d'impôt mécénat.**

Les entreprises qui consentent des dons au profit de certains organismes d'intérêt général peuvent bénéficier d'une réduction d'impôt sur les bénéfices. Jusqu'à présent, cet avantage fiscal était égal à 60 % du montant des versements, retenu dans la limite de 0,5 % du chiffre d'affaires hors taxes de l'entreprise donatrice.

### Nouveau plafond

Les petites entreprises étaient donc susceptibles d'atteindre rapidement le plafond des versements ouvrant droit à la réduction d'impôt. Afin de lever cet obstacle au développement du mécénat, la loi de finances pour 2019 instaure un plafond alternatif de 10 000 € pour les versements effectués au cours des exercices clos à compter du 31 décembre 2019. Ainsi, la limite de versement est désormais fixée à 10 000 € ou à 0,5 % du chiffre d'affaires lorsque ce dernier montant est plus élevé.

**Rappel :** les dons peuvent être réalisés en faveur, notamment, d'organismes d'intérêt général ayant un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel ou concourant à la mise en valeur du patrimoine artistique, à la défense de l'environnement naturel ou à la diffusion de la culture, de la langue et des connaissances scientifiques françaises.

### Obligation déclarative

Pour les exercices ouverts à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, les entreprises qui effectuent, au cours d'un exercice, plus de 10 000 € de dons éligibles à la réduction d'impôt mécénat doivent les déclarer, par voie électronique, auprès de l'administration fiscale, dans le même délai que la déclaration de résultats de l'exercice au cours duquel les dons ont été consentis.

**Précision :** l'entreprise devra transmettre, selon des modalités qui restent à préciser par décret, le montant et la date des dons, l'identité des bénéficiaires ainsi que, le cas échéant, la valeur des biens et services reçus en contrepartie.

## Suramortissements : ce qui est prévu en 2019

**Un nouveau suramortissement industriel et une extension du suramortissement dédié aux véhicules utilitaires et aux poids lourds au programme de la loi de finances pour 2019.**

Afin d'encourager les entreprises à investir dans la robotique et la transformation numérique, la loi de finances pour 2019 instaure un nouveau dispositif de suramortissement. Parallèlement, elle renforce un suramortissement existant pour accompagner encore davantage les entreprises dans l'acquisition

de véhicules de transport routier respectueux de l'environnement.

### Suramortissement industriel

Les PME (moins de 250 salariés, chiffre d'affaires annuel n'excédant pas 50 M€ ou total du bilan annuel inférieur à 43 M€) exerçant une activité industrielle qui acquièrent certains biens peuvent déduire de leur résultat imposable, en plus de



QUESTION  
RÉPONSE



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

l'amortissement classique, 40 % de leur valeur d'origine. Sont notamment visés les équipements robotiques, les équipements d'impression 3D, certains logiciels, les machines de production à commande programmable ou numérique ainsi que certains équipements de réalité augmentée et de réalité virtuelle.

Ce nouveau dispositif de suramortissement s'applique, en particulier, au cours des exercices clos à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 pour les biens acquis neufs ou fabriqués en 2019 ou en 2020, et également à ceux acquis neufs à compter de 2021 lorsqu'ils ont fait l'objet d'une commande en 2019 ou en 2020 assortie du versement d'un acompte d'au moins 10 % et d'une acquisition dans les 24 mois de la commande.

**Attention :** le suramortissement est susceptible d'être plafonné en vertu de l'encadrement communautaire des aides en faveur des PME. Il revient à l'entreprise de vérifier qu'elle respecte cette limitation.

## Suramortissement des véhicules

Un suramortissement similaire bénéficiait déjà aux entreprises qui faisaient l'acquisition de véhicules « propres » dont le poids total autorisé en charge (PTAC) était égal ou supérieur à 3,5 tonnes (véhicules utilitaires et poids lourds).

Cet avantage fiscal, qui devait prendre fin au 31 décembre 2019, est prorogé de 2 ans, soit jusqu'en 2021. Par ailleurs, à compter de 2019, son taux est porté de 40 % à 60 % pour les véhicules neufs dont le PTAC est inférieur ou égal à 16 tonnes. Et il est étendu aux véhicules neufs dont le PTAC est égal ou supérieur à 2,6 tonnes et inférieur à 3,5 tonnes, c'est-à-dire aux véhicules utilitaires légers. Mais pour eux, le taux est seulement de 20 %.

**Précision :** outre le gaz naturel, le biométhane carburant et le carburant ED95, les véhicules acquis peuvent désormais utiliser l'énergie électrique et l'hydrogène.

## Le prélèvement à la source, c'est maintenant !

**Le prélèvement de l'impôt à la source est bel et bien entré en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier.**

Après les reports, expérimentations, évaluations et autres ajustements, la réforme du prélèvement de l'impôt à la source vient finalement de voir le jour. Un dispositif que vous devez, en tant qu'employeur, mettre en œuvre auprès de vos salariés depuis le 1<sup>er</sup> janvier.

### Pourquoi cette réforme ?

Le prélèvement à la source permet de collecter l'impôt sur le revenu « en temps réel », c'est-à-dire dès le versement du salaire. Un mode de recouvrement de l'impôt qui supprime donc le décalage d'un an qui existait jusqu'à présent entre la perception des revenus et le paiement de l'impôt. Le prélèvement peut ainsi s'adapter, de

façon contemporaine, aux changements de situation (mariage, naissance, retraite...) ayant un impact sur le revenu et/ou sur l'impôt.

**À noter :** le prélèvement à la source ne change pas le mode de calcul de l'impôt.

### Comment l'appliquer ?

Tous les mois, c'est l'employeur qui opère une retenue sur le revenu net imposable de ses salariés, en fonction du taux transmis pour chacun d'entre eux par l'administration fiscale. Un taux qu'il reçoit via le « compte rendu métier » renvoyé suite au dépôt de sa déclaration sociale nominative (DSN).

Sachant que lors de l'embauche d'un nouveau salarié, l'employeur ne dispose pas immédiatement



de ce taux. Il doit appliquer le taux « non personnalisé » issu d'une grille définie par la loi, correspondant au taux d'imposition du revenu d'un célibataire sans enfants. Néanmoins, il peut recourir au service « TOPAze », disponible sur le site Internet [www.net-entreprises.fr](http://www.net-entreprises.fr), afin de récupérer le taux personnalisé de ce nouvel embauché et de l'appliquer dès le premier salaire.

Ensuite, le montant retenu au titre d'un mois est reversé au fisc :

- ➔ le 8 du mois suivant pour les entreprises d'au moins 50 salariés déposant la DSN au plus tard le 5 ;
- ➔ le 18 du mois suivant pour les autres entreprises.

**Toutefois, les entreprises de moins de 11 salariés peuvent, sur option, procéder à un reversement trimestriel.**

**Précision :** *l'impôt collecté fait l'objet d'un prélèvement sur le compte bancaire déclaré et validé par l'entreprise dans son espace professionnel sur le site Internet [www.impots.gouv.fr](http://www.impots.gouv.fr).*

## Quelle information pour les salariés ?

De nouvelles mentions relatives au prélèvement à la source doivent désormais apparaître sur le bulletin de paie des salariés (rémunération nette avant et après impôt, base de calcul, taux d'imposition, montant du prélèvement). Cependant, il est recommandé, en particulier dans les premiers mois d'application de la réforme, de compléter cette information par une communication spécifique (réunion collective, par exemple). L'occasion de rappeler à vos salariés que leur interlocuteur pour toute question fiscale reste la DGFiP.

## Contrôle fiscal : l'ordre hiérarchique des saisines en cas de recours

**Lorsque des désaccords persistent sur les redressements envisagés suite à un contrôle fiscal, le contribuable peut faire appel aux supérieurs hiérarchiques du vérificateur.**

Un contribuable, entreprise comme particulier, qui conteste les redressements maintenus à l'issue d'un examen contradictoire de sa situation fiscale personnelle, d'une vérification ou d'un examen de sa comptabilité, peut normalement bénéficier, à sa demande, d'un entretien avec les supérieurs hiérarchiques du vérificateur afin d'obtenir des éclaircissements supplémentaires.

**En pratique :** *cette demande ne peut être formulée qu'après confirmation des redressements envisagés, c'est-à-dire suite au rejet des observations du contribuable par le vérificateur.*

**Mais attention, le contribuable doit veiller à s'adresser à la bonne personne !** Ainsi, il ne peut

pas, vient de préciser le Conseil d'État, faire appel à l'interlocuteur départemental sans s'être tourné, au préalable, vers le supérieur hiérarchique direct du vérificateur, à savoir l'inspecteur principal. Selon les juges, les recours auprès de l'inspecteur principal et de l'interlocuteur départemental ne sont donc pas alternatifs mais successifs. Ainsi, le contribuable doit d'abord rencontrer l'inspecteur principal. À défaut, la demande de saisine de l'interlocuteur départemental n'est pas recevable. À noter que ce dernier ne peut intervenir que si des divergences importantes subsistent malgré les échanges avec l'inspecteur principal.

**Précision :** *les demandes d'entretien doivent être présentées avant la mise en recouvrement des impositions supplémentaires. Si tel est le cas, la mise en recouvrement est, en principe, suspendue jusqu'à l'examen de la situation du contribuable par les supérieurs hiérarchiques du vérificateur.*





QUESTION  
RÉPONSE



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## Location en l'état d'un commerce : qui paie les travaux ?

**Lorsqu'un locataire accepte de prendre en location un local commercial en l'état où il se trouve, peut-il par la suite réclamer au bailleur le remboursement des travaux qu'il a effectués pour pouvoir y exercer son activité ?**

Le bailleur d'un commerce est tenu de délivrer au locataire le local loué et de l'entretenir en état de servir à l'usage pour lequel il a été loué. Ainsi, une simple clause prévoyant que le locataire loue les lieux en l'état **ne suffit pas à dispenser le bailleur de son obligation de délivrance.**

Dans une affaire récente, les juges ont rappelé que seule une stipulation expresse du bail peut avoir cet effet.

Un fromager avait ainsi accepté de prendre en location des locaux dépourvus de raccordement au réseau électrique et aux eaux usées. Après avoir effectué les travaux de mise en conformité, il avait alors demandé au bailleur de le rembourser et de le dédommager également pour les loyers payés

pendant la période où, faute de raccordement au réseau électrique, il n'avait pu exercer son activité ainsi que pour le préjudice d'exploitation subi. Mais le bailleur avait refusé en faisant valoir que le locataire avait accepté, via une clause du bail, de prendre les locaux « dans l'état où ils se trouvent lors de son entrée en jouissance sans pouvoir exiger de travaux de quelque nature que ce soit, ni remise en état de la part du bailleur et que, connaissant parfaitement les équipements des locaux, il déclare faire son affaire personnelle de toutes démarches en vue d'obtenir les branchements desdits équipements et installations de toute nature nécessaires à l'exercice de son activité ».

**Clause qui n'a pourtant pas été considérée par la Cour de cassation comme suffisamment expresse pour mettre « à la charge du preneur le coût des travaux de raccordement aux eaux usées et d'installation d'un raccordement au réseau électrique ».**

## Où porter contestation en matière de sécurité sociale ?

**À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, les tribunaux compétents pour connaître des litiges avec les organismes de Sécurité sociale changent.**

Enclenchée en 2016 par la loi de modernisation de la justice du 21<sup>e</sup> siècle, la réforme du contentieux de la Sécurité sociale entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019. Explications.

### Du Tass au TGI

Jusqu'alors, les litiges opposant un employeur ou un travailleur non salarié et une caisse de Sécurité

sociale (Urssaf, Mutualité sociale agricole, Sécurité sociale pour les indépendants...) relevaient de la compétence des Tribunaux des affaires de Sécurité sociale (Tass). Ces tribunaux pouvant être saisis en cas de contestations liées à l'affiliation auprès d'une caisse de Sécurité sociale, au paiement et au recouvrement des cotisations sociales ou encore au versement des prestations.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2019, les TASS sont supprimés. Aussi, les contestations des décisions des caisses de Sécurité sociale doivent désormais être portées devant les tribunaux de grande instance (TGI) spécialement désignés par les pouvoirs publics.





**Précision** : les TGI désignés remplacent également, à compter de cette même date, les tribunaux du contentieux de l'incapacité qui, jusqu'alors, tranchaient les litiges techniques à caractère médical (invalidité, inaptitude...).

Et les employeurs ou les travailleurs indépendants qui ne seront pas satisfaits de la réponse apportée par le TGI pourront saisir la cour d'appel spécialement désignée à cet effet.

**À savoir** : les 116 TGI et 28 cours d'appel compétents figurent en annexe du Code de l'organisation judiciaire.

### Toujours un recours amiable préalable

Comme auparavant, toute contestation doit, avant d'être portée devant le TGI, faire l'objet d'un recours devant la Commission de recours amiable (CRA) de l'organisme de Sécurité sociale concerné. Et ce, dans les 2 mois qui suivent la notification de la décision contestée.

**À noter** : ce recours amiable préalable est aussi obligatoire, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, pour le contentieux technique à caractère médical. Il doit être exercé devant une commission de recours médicale amiable.

Un changement toutefois : l'employeur ou le travailleur indépendant pourra considérer sa demande comme rejetée si la CRA ne lui répond pas au bout de 2 mois, contre 1 mois auparavant.

### Et pour la tarification des accidents du travail ?

Jusqu'alors, les litiges relatifs aux taux de cotisations liées aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, aux ristournes et aux majorations appliquées par les Caisses d'assurance retraite et de santé au travail (Carsat) relevaient de la Cour nationale de l'incapacité et de la tarification des accidents du travail (CNITAAT). Les recours formés en la matière à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 doivent être adressés à la Cour d'appel d'Amiens. Sachant que ses décisions peuvent faire l'objet d'un pourvoi en cassation.

## Commande publique : un guichet unique pour simplifier l'accès des Pme

**On peut désormais entrer plus facilement en contact avec un acheteur public via le Guichet unique achats de l'État.**

Afin de permettre aux entreprises de mieux comprendre les besoins des acheteurs publics et de favoriser leur visibilité au sein du marché des fournisseurs, les pouvoirs publics ont décidé d'ouvrir un Guichet unique achats de l'État.

Concrètement, ce guichet vise à faciliter la mise en contact entre les entreprises et les acheteurs issus des ministères, des plates-formes régionales achat et des établissements publics de l'État.

Grâce à ce point d'entrée unique, les entreprises peuvent ainsi faire connaître leurs produits ou services et échanger avec des acheteurs potentiel-

lement intéressés. Il leur suffit de compléter un formulaire en fonction de leurs offres, majoritairement « standard » ou plutôt innovantes.

Les entreprises seront ensuite mises en lien avec un acheteur familier de leur domaine d'activité au sein de l'État dans un délai de 15 jours ouvrés à partir de l'identification d'un interlocuteur.

**Précision** : la direction des achats de l'État s'engage à n'opérer aucune commercialisation des informations transmises au moyen du formulaire, et à ne pas les communiquer à des tiers. Les données communiquées seront conservées pendant 60 mois.

Le Guichet unique achats de l'État est accessible depuis fin novembre sur le portail de l'Économie, des Finances, de l'Action et des Comptes publics.

## Exclusion d'une société : comptabilisation du vote de l'associé concerné

**Le vote d'un associé concernant son exclusion peut ne pas être comptabilisé pour le calcul de la majorité nécessaire à l'adoption de la décision.**

En principe, tout associé a le droit de rester dans la société et ne peut en être exclu ni forcé de céder ses titres contre son gré. Il est toutefois possible d'insérer dans les statuts d'une société une clause permettant, sous certaines conditions, d'exclure un associé. Une telle clause doit avoir été prévue dans les statuts d'origine ou adoptée en cours de vie sociale par une décision unanime des associés. Sachant que, quelle que soit la forme de société, la jurisprudence encadre l'exclusion d'associé par les deux principes suivants :

- l'associé concerné par la mesure d'exclusion doit pouvoir faire état de ses observations avant que la décision d'exclusion ne soit prononcée ;
- cet associé ne peut être privé de son droit de participer au vote de son exclusion.

Concernant ce dernier principe, la Cour de cassation a récemment apporté une précision pour le moins surprenante à première vue. Elle a, en effet, validé la clause statutaire d'une société civile de moyens (SCM) prévoyant que « lorsque la société comprend au moins trois associés, l'assemblée générale statuant à l'unanimité moins les voix de l'associé mis en cause, peut, sur proposition de tout associé, exclure tout membre de la société pour les causes suivantes... ».

À la lecture de cette clause, on pourrait penser que l'associé visé par la décision d'exclusion était privé de son droit de vote. C'est ce que l'associé exclu avait fait valoir. Mais les juges de la Cour de cassation ne l'ont pas entendu ainsi. Selon eux, cette clause maintenait bien le droit de voter de l'associé concerné par une décision d'exclusion. Peu important que son vote, écarté de la comptabilisation des voix, ne contribuait pas à l'adoption de la décision. Une telle clause est donc valable.

## Le délai de prescription pour le paiement d'une facture

**L'action en paiement d'une facture intentée par un commerçant contre un professionnel se prescrit au bout de 5 ans à compter du jour où les sommes sont exigibles.**

L'action en paiement d'une facture émise par un commerçant contre un professionnel se prescrit au bout de 5 ans. Et attention, **ce délai court à compter de la date à laquelle les sommes sont exigibles**, c'est-à-dire la date à laquelle le commerçant peut réclamer le paiement de sa créance, mais pas à compter de la date à laquelle la créance est née. C'est ce que les juges ont rappelé dans une affaire récente. Une facture, établie le 14 mai 2009 par une

société qui avait vendu des marchandises à un client professionnel, prévoyait un règlement « net dans 14 jours ». Faute d'avoir été payée, elle avait poursuivi son client. Or ce dernier avait fait valoir que cette action était prescrite car elle avait été intentée le 26 mai 2014 (jour de l'assignation en justice), soit 5 ans et 12 jours après la date de la facture.

Faux, ont répondu les juges, car le délai de prescription ne court qu'à compter de l'exigibilité de la créance, soit, dans cette affaire, le 28 mai 2009 (14 jours après la date de la facture). Du coup, l'action en paiement engagée le 26 mai 2014 n'était pas prescrite.



## LA LIMITE D'EXONÉRATION DES TITRES-RESTAURANT EN 2019

**Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, la contribution patronale aux titres-restaurant est exonérée de cotisations sociales dans la limite de 5,52 €.**

La contribution de l'employeur aux titres-restaurant est, en principe, exonérée de cotisations sociales dans une certaine limite. Et depuis 2006, ce plafond d'exonération est revalorisé dans la même proportion que la première tranche du barème de l'impôt sur le revenu.

Ainsi, avec la réévaluation de ce barème de 1,6 %, cette limite d'exonération est passée de 5,43 € à 5,52 € au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

**Rappel :** pour ouvrir droit à exonération, la contribution de l'employeur ne peut excéder 60 % ni être inférieure à 50 % de la valeur du titre.

## LA COTISATION D'ASSURANCE MALADIE EN BAISSÉ

**La part patronale de la cotisation d'assurance maladie due sur les salaires diminue de 13 % à 7 % au 1<sup>er</sup> janvier 2019.**

Le 1<sup>er</sup> janvier 2019, le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) et le crédit d'impôt de taxe sur les salaires (CITE) sont supprimés.

En compensation, la part de la cotisation d'assurance maladie mise à la charge des employeurs passe de 13 % à 7 %, pour les salaires correspondant aux périodes d'emploi débutant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

**Attention :** cette réduction s'applique uniquement sur les salaires qui n'excèdent pas 2,5 Smic, soit, en 2019, 45 636,50 € brut par an.

## LE MINIMUM GARANTI A 3,62 € EN 2019

**Au 1<sup>er</sup> janvier 2019, le minimum garanti passe de 3,57 € à 3,62 €.**

Le minimum garanti intéresse tout particulièrement le secteur des hôtels-café-restaurants pour l'évaluation des avantages en nature nourriture. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, son montant augmente de 0,05 centimes pour s'établir à 3,62 €.

Ainsi, l'avantage nourriture dans ces secteurs est évalué à 7,24 € par journée ou à 3,62 € pour un repas.

## DES DONATEURS MOINS NOMBREUX MAIS PLUS GÉNÉREUX

**Si le nombre des donateurs français a reculé de 1 % en 2017, le montant des dons a, lui, augmenté de 4,2 % pour un don moyen de 497 €.**

L'Association Recherches & Solidarités vient de publier son 23<sup>e</sup> baromètre annuel de la générosité des Français. Une étude basée sur l'analyse des dons déclarés par les Français dans leur déclaration de revenus 2017.



QUESTION  
RÉPONSE



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## Des donateurs en baisse, mais des montants en hausse

Après une baisse de 4,2 % du nombre de foyers fiscaux ayant effectué un don en 2016, l'année 2017 marque également un recul avec une diminution de 1,1 %. Ainsi, 5,219 millions de foyers ont déclaré un don en 2017 contre 5,276 l'année précédente.

Si le nombre des donateurs baisse, le montant des dons, quant à lui, augmente de 4,2 %. Ainsi, l'année dernière, 2,591 Mds€ ont été donnés par les Français contre 2,488 Mds€ en 2016. Après une année 2016 marquée par une quasi-stagnation des dons (+0,4 %), l'année 2017 renoue donc avec les évolutions positives des années antérieures (+7,2 % en 2014 et +3,7 % en 2015).

De même, le don moyen par foyer fiscal connaît, lui aussi, une forte augmentation de 5,3 %. Il s'élève, en effet, à 497 € en 2017 contre 472 € en 2016.

### Les plus généreux

Les personnes de plus de 70 ans sont les plus généreuses : elles représentent 32 % des donateurs et près de 37 % du montant des dons avec un don moyen de 573 €. Leur effort de don, calculé en rapprochant leur revenu moyen et leur don moyen, s'établissant à 2,4 %.

Malgré un revenu moyen moins élevé, les jeunes de moins de 30 ans fournissent le même effort de don de 2,4 %, pour un don moyen de 341 €.

---

## TAUX DE L'INTÉRÊT LÉGAL POUR LE PREMIER SEMESTRE 2019

**Au 1<sup>er</sup> semestre 2019, le taux de l'intérêt légal s'établit à 0,86 % pour les créances dues aux professionnels.**

Pour le 1<sup>er</sup> semestre 2019, le taux de l'intérêt légal est fixé à :

- 3,40 % pour les créances dues aux particuliers ;
- 0,86 % pour les créances dues aux professionnels.

Il est donc en très légère baisse par rapport à celui du 2<sup>e</sup> semestre 2018 (respectivement 3,60 % et 0,88 %).

**Rappel :** depuis quelques années, deux taux de l'intérêt légal coexistent : l'un pour les créances dues à des particuliers (plus précisément à des personnes physiques qui n'agissent pas pour des besoins professionnels), l'autre pour les créances dues à des professionnels. En outre, ces taux sont désormais actualisés chaque semestre, et non plus chaque année.

Ce taux sert notamment à calculer, en l'absence de stipulations particulières, les intérêts de retard dus par un débiteur défaillant après mise en demeure, soit 3,40 % pour la créance d'un particulier et 0,86 % pour la créance d'un professionnel.

Il sert aussi à déterminer le taux minimal des pénalités applicables entre professionnels en cas de retard de paiement d'une facture. Ce dernier taux, qui doit être mentionné dans les conditions générales de vente, ne peut pas être inférieur à 3 fois le taux de l'intérêt légal, soit à 2,58 % à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

	Base <sup>(1)</sup>	Salarié	Employeur <sup>(2)</sup>
CSG non déductible et CRDS	98,25 % brut <sup>(3)</sup>	2,90 %	-
CSG déductible	98,25 % brut <sup>(3)</sup>	6,80 %	-
<b>SÉCURITÉ SOCIALE :</b>			
Maladie, maternité, invalidité, décès	Totalité du salaire	- <sup>(4)</sup>	13,00 % <sup>(5)</sup>
Vieillesse plafonnée	Tranche A	6,90 %	8,55 %
Vieillesse déplafonnée	Totalité du salaire	0,40 %	1,90 %
Allocations familiales	Totalité du salaire	-	5,25 % <sup>(6)</sup>
Accident du travail	Totalité du salaire	-	Variable
<b>CONTRIBUTION DE SOLIDARITÉ POUR L'AUTONOMIE</b>	Totalité du salaire	-	0,30 % <sup>(7)</sup>
<b>COTISATION LOGEMENT (Fnal) :</b>			
Employeurs de moins de 20 salariés	Tranche A	-	0,10 %
Employeurs d'au moins 20 salariés	Totalité du salaire	-	0,50 %
<b>CHÔMAGE :</b>			
Assurance chômage	Tranches A + B	-	4,05 % <sup>(8)</sup>
Fonds de garantie des salaires (AGS)	Tranches A + B	-	0,15 %
APEC	Tranches A + B	0,024 %	0,036 %
<b>RETRAITE COMPLÉMENTAIRE :</b>			
Cotisation Agirc - Arrco	Tranche 1	3,15 %	4,72 %
Cotisation Agirc - Arrco	Tranche 2	8,64 %	12,95 %
Contribution d'équilibre général	Tranche 1	0,86 %	1,29 %
Contribution d'équilibre général	Tranche 2	1,08 %	1,62 %
Contribution d'équilibre technique <sup>(9)</sup>	Tranche 1 et 2	0,14 %	0,21 %
<b>PRÉVOYANCE CADRES</b>	Tranche A	-	1,50 %
<b>FORFAIT SOCIAL SUR LA CONTRIBUTION PATRONALE DE PREVOYANCE <sup>(10)</sup></b>	Totalité de la contribution	-	8 %
<b>CONTRIBUTION AU FINANCEMENT DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES</b>	Totalité du salaire	-	0,016 %
<b>VERSEMENT TRANSPORT <sup>(11)</sup></b>	Totalité du salaire	-	Variable

- (1) **Tranche A et 1** : dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité sociale (plafond fixé à 3 377 € du 01/01/2019 au 31/12/2019); **Tranche B** : de 1 à 4 plafonds mensuels de Sécurité sociale ; **Tranche 2** : de 1 à 8 plafonds mensuels de Sécurité sociale.
- (2) Les salaires inférieurs à 1,6 Smic peuvent bénéficier, sous certaines conditions, d'une réduction générale de cotisations patronales.
- (3) Base CSG et CRDS : salaire brut moins abattement forfaitaire de 1,75 % sur le montant de la rémunération n'excédant pas 4 plafonds de la Sécurité sociale majoré de certains éléments de rémunération.
- (4) Pour les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, une cotisation salariale s'applique au taux de 1,50 %.
- (5) Ce taux est abaissé à 7 % pour les salaires annuels qui n'excèdent pas 2,5 Smic.
- (6) Ce taux est abaissé à 3,45 % pour les rémunérations annuelles n'excédant pas 3,5 Smic.
- (7) Attention, l'Urssaf intègre le taux de la contribution de solidarité pour l'autonomie dans celui de l'assurance-maladie, affichant ainsi un taux global de 7,30 % ou de 13,30 %.
- (8) La part patronale de la cotisation d'assurance chômage est majorée de 0,5 points pour les CDD d'usage d'une durée inférieure ou égale à 3 mois.
- (9) La contribution d'équilibre technique est due uniquement sur les salaires dépassant le plafond de la Sécurité sociale.
- (10) En sont exonérées les entreprises de moins de 11 salariés.
- (11) Entreprises d'au moins 11 salariés dans certaines agglomérations, notamment de plus de 10 000 habitants.